

2015年ゼミナール報告 担当：高橋哲也

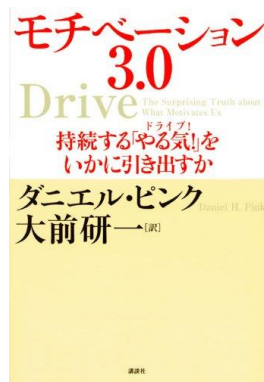
高橋ゼミでは今年の4月から10月までこんなテキストを使って学習をしてきました。

アル・ゴア副大統領の首席スピーチライター

ダニエル・ピンク



『モチベーション 3.0』



<内容説明>

モチベーション 1.0…生存のために行動する

モチベーション 2.0…人には報酬と罰が効果的である

モチベーション 3.0…学びたい、創造したいという動機づけ

21世紀を迎えモチベーション 2.0 は効果を得られなくなったのは**なんで？？？**

1度交換条件つき報酬を与えられたら（例：子供のお手伝い。これしたら、おこづかいあげる）、

似た仕事に直面した時、再びそれを期待し、繰り返し利用させざる得なくなる。

麻薬のような依存性があり、内発的動機づけを減少させ、人間の創造性を破壊する。

これがモチベーション 2.0 のバグであり、ダメな点である

モチベーション 3.0 に移行しなくては！！！！

タイプ X（外発的報酬）	タイプ I（内発的報酬）
外部からの欲求によりエネルギーを得る	内部からの欲求によりエネルギーを得る
活動から得られる外的な報酬と結びつく	活動から生じる満足感と結びつく
モチベーション 2.0	モチベーション 3.0

仕事で成功を収めるためには、タイプ X からタイプ I に移行する必要がある

タイプ I は生れながら備わっているわけではなく、後天的に作ることができる

タイプ I を支える柱が3つある

①オートノミー（自律性） ⇨ 大きな成果を生み出すことができる

②マスタリー（熟達） ⇨ フロー状態

③目的 ⇨ 目標設定することで「目的という動機づけ」が生まれる

仕事を楽しむためにもタイプ I の考え方を身につける必要がある

モチベーション 3.0 に興味があるならこの動画をどうぞ
(TED より)

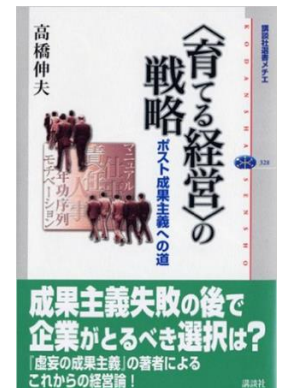


東京大学 教授

高橋 伸夫



『〈育てる経営〉の戦略』



<内容説明>

成果主義⇨業務の成果のみによって評価し、過程やプロセスは無視し報酬を決める

このような成果主義はたいていうまいかない

なぜなら

①大人数の人に差をつけること自体が難しい⇨給料に差をつけるほどに評価に差がない

②点数の逆算が不満を高める⇨100点満点を減点していくことの不満

③好き嫌いで点数・給与に反映する可能性がある⇨上司の影響が大きい

このままの「成果主義」はダメ！！！！では、どうする？？？

日本型年功制にしよう！！！！では日本型年功制ってなに？？？

「仕事を終えた次の仕事こそが真の報酬」 ⇨ 大きな仕事を任せるとのこと

なんで日本型年功制がいいの？

①給料で報いるシステムではなく、次の仕事の内容で報いるシステム

②賃金制度は、動機づけのためではなく、生活費の保障という観点

↓

仕事内容で差があるので「できる奴にはどんどん大きな仕事が舞い込む」ので加速度的に差が拡大

次の仕事で報いるので、長い目で仕事への動機づけや面白さを考えるようになる

次の仕事を与えられることで、人は初めて育つのだ

※日本型年功制という言葉を取って使用したことには意味がある。

年功序列と日本型年功制は別物として扱う必要がある。

高橋ゼミのトリセツ

この度はこんな高橋哲也を選んでくれてどうもありがとう

ご使用の前にこの取扱説明書を読んで

ずっと正しく優しく扱ってね

一点物につき返品交換は受け付けません。

ご了承ください

急に真面目になることがあります

磯辺は急に睡魔に襲われます

近藤は急にお腹が鳴りだします

市村は急にお菓子を食べ始めます

高橋は急にピスタチオになります

こんなゼミだけど笑って許してね。

永久保証の高橋哲也だから

作詞：いそ・こん・いち



とても真面目な学生たちです



担当者から一言

高橋ゼミナールではテキストの精読を行うことで社会を見る目を養っています。本来の意味での大学生が大学生らしく卒業していくサポートをしています。

この他に GMT（地元）企業訪問や月一程度で食事会を行っています。学びと遊びはそれほど距離のあるものではないと考えています。

何か質問があれば、高橋哲也まで [【takahashi@fuji.ac.jp】](mailto:takahashi@fuji.ac.jp)